



Universidad **César Vallejo**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Mentoring y gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial
de Sullana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Tello Roa, Angie Liset (orcid.org/0000-0001-9931-9959)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ
2023

Dedicatoria

Dedicado a Dios, quien con su amor inagotable me ha sostenido y ha fortalecido en este camino.

Agradecimiento

Agradezco con todo mi corazón a Dios mi creador, por el regalo de la vida y la sabiduría. A mi familia y a mi novio por todo su amor y apoyo. Y a mi asesora por ser mi guía e inspiración en este proceso de aprendizaje.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Mentoring y gestión de talento humano en Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.", cuyo autor es TELLO ROA ANGIE LISET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 24-11- 2023 14:45:54

Código documento Trilce: TRI - 0662937



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TELLO ROA ANGIE LISET estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Mentoring y gestión de talento humano en Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TELLO ROA ANGIE LISET DNI: 48601095 ORCID: 0000-0001-9931-9959	Firmado electrónicamente por: ANTELLORO el 19-12- 2023 10:45:54

Código documento Trilce: INV - 1393010

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Variable mentoring.....	15
Tabla 2: Resultados del mentoring.....	16
Tabla 3: Variable gestión de talento humano	16
Tabla 4: Resultados de la gestión de talento humano.....	17
Tabla 5: Prueba de normalidad.....	18
Tabla 6: Relación entre las variables mentoring y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.....	19
Tabla 7: Relación entre la mejora continua y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.....	20
Tabla 8: Relación entre la motivación y la gestión de talento humano en la Municipalidad de Sullana, 2023.....	21
Tabla 9: Relación entre la productividad y la gestión de talento humano en la Municipalidad de Sullana, 2023.....	22

Índice de figuras

Figura 1: Análisis porcentual de la variable mentoring.....	15
Figura 2: Análisis porcentual de la variable gestión de talento humano.....	17

Resumen

El propósito del estudio desarrollado fue determinar la relación significativa que existe entre mentoring y gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Para su metodología se empleó una investigación de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. A través de la técnica de encuesta y el uso del instrumento de cuestionario bajo el método de valoración de Likert aplicado a 44 administrativos del municipio de Sullana se pudo obtener información sobre la caracterización de las variables. De tal manera que, los resultados evidencian que el 72.7% del total de los encuestados, es decir 32 de los encuestados se encuentran en un nivel de mentoring regular, de este modo el 63.6% de los encuestados, es decir 28 se encuentran en un nivel de gestión de talento humano regular. Concluyendo que, el mentoring tiene un impacto significativo con la gestión de talento humano, ya que presenta un índice de significancia de 0.001 y un nivel de relación altamente positivo de 0,858 entre las variables. En este sentido, en cuanto más el gobierno local promueva e implemente la herramienta de mentoring, más eficiente será la gestión de talento humano.

Palabras clave: Mentoring, desarrollo, gestión, talento humano.

Abstract

The purpose of the study developed was to determine the significant relationship that exists between mentoring and human talent management in the Provincial Municipality of Sullana, 2023. For its methodology, a basic type of research, correlational level and cross-sectional non-experimental design were used. Through the survey technique and the use of the questionnaire instrument under the Likert valuation method applied to 44 administrative staff from the municipality of Sullana, it was possible to obtain information on the characterization of the variables. In such a way that, the results show that 72.7% of the total respondents, that is, 32 of the respondents are in a regular mentoring level, thus 63.6% of the respondents, that is, 28 are in a regular human talent management level, concluding that mentoring has a significant impact on human talent management, since it presents a significance index of 0.001 and a highly positive relationship level of 0.858 between the variables. In this sense, the more the local government promotes and implements the mentoring tool, the more efficient the management of human talent will be.

Keywords: Mentoring, development, management, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones enfrentan desafíos y cada vez más intentan hacer uso de diversos recursos como humanos, materiales y financieros para alcanzar sus objetivos y así volverse más competitivas. Las organizaciones han fijado su mirada en lo que consideran el recurso más importante, las personas, adoptando estrategias de mejora para atraer y retener el talento humano, haciendo uso de herramientas que fortalezcan sus capacidades y aumenten sus conocimientos, porque reconocen que solo podrán ser más competitivas y alcanzar el éxito gracias al talento y a las habilidades de sus colaboradores (Mendivel et al., 2020).

En el contexto internacional, en el gobierno local español la rendición de cuentas es uno de los requisitos básicos para una buena gestión pública. Sin embargo, la falta de rendición de cuentas supone una de las mayores faltas a la normativa general presupuestaria, para ello, se busca la regulación del buen gobierno español, con especial atención al sector público local y cumplir con las obligaciones de informar a los ciudadanos (Fernández, 2020).

Por otro lado, en Latinoamérica, una de las mayores problemáticas que presentan los gobiernos locales es la corrupción, en donde mucho de ellos no están organizados con profesionales éticos y con capacidad de gestión (Urbina, 2017) citado por (López et al., 2021) servidores públicos que son asignados a puestos sin una previa evaluación técnica que permita conocer su recorrido en temas de gestión pública, así mismo, otro de los problemas es que no se está promoviendo adecuadamente la participación ciudadana debido a una falta de profesionalismo (Aquiye et al., 2021).

En cuanto al Perú, el talento humano es considerado esencial en la gestión municipal, dado que una correcta representación a la población resultará del desarrollo de habilidades y capacidades de sus funcionarios. (Cárdenas & Bardales, 2020) citado por (Solís et al., 2023). según, el portal del INEI (2023) existe un total de 196 municipalidades provinciales, las cuales en su mayoría presentan deficiencias notables en su administración en cuanto a las funciones de

sus cargos debido a la falta de liderazgo y escasa formación que impide responder a las necesidades de la población, de este modo las municipalidades solo podrán alcanzar las metas institucionales gracias a la capacidad de sus servidores públicos, quienes deben recibir capacitaciones continuas para el cumplimiento de sus funciones (López et al., 2021; Hinojosa et al., 2023).

Así mismo en la localidad de Sullana, se evidenció en su gobierno una falta de gestión del talento humano para asistir a las necesidades de los ciudadanos. Según el portal del estado peruano GOB (2023) se sabe que, en el año 2023 se reportaron cambios en el personal, debido a que existen áreas administrativas que no cuentan con personal entrenado, ni con las exigencias para cumplir con las funciones que se les asigna. A ello se suma que se está prestando muy poca atención de cómo utilizar las herramientas de formación y desarrollo personal y profesional para mejorar la calidad del servicio a la población (Campos et al., 2021; Carreño & Torres, 2022).

Teniendo en cuenta la situación problemática se enuncia el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el mentoring y la gestión del talento humano en la Municipalidad provincial de Sullana, 2023? Y los problemas específicos, ¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje continuo y la gestión de talento humano en la MPS, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la gestión de talento humano en la MPS, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y la gestión de talento humano en la MPS, 2023?

El presente trabajo de investigación tiene como justificación práctica, que permitirá proporcionar información sobre el mentoring y la GTH, sirviendo como guía en el uso del mentoring y la GTH En la Municipalidad Provincial de Sullana y que a través de esta herramienta puedan adquirir nuevas habilidades, incrementar la motivación y competitividad de sus colaboradores. Así mismo, la investigación presenta una justificación teórica que permitirá tener en cuenta diversas fuentes y bases teóricas de distintos autores que facilitará a la organización el conocimiento sobre mentoring y el desarrollo de una adecuada gestión de talento humano. De igual modo la justificación metodológica de la investigación permitirá crear técnicas e instrumentos para recolectar y analizar datos, los cuales serán validados por personas expertas. Finalmente, la justificación social, que posibilitará a toda la

organización reflexionar sobre el uso del mentoring como herramienta para conducir eficazmente al talento humano.

En este sentido, el propósito de la investigación fue determinar la relación significativa que existe entre el mentoring y la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023. Los objetivos específicos fueron determinar la relación significativa que existe entre el aprendizaje continuo y la gestión de talento humano, entre la motivación y la gestión de talento humano, y entre la productividad y la gestión de talento humano, en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Se plantea la hipótesis general que respalda a la investigación, el mentoring se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Además, como hipótesis específicas el aprendizaje continuo se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Igualmente, la motivación se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Y por último, la productividad se relaciona con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

II. MARCO TEORICO:

A nivel internacional, según Arana (2018) el propósito de su estudio fue analizar las causas de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la Municipalidad de Vinces en Ecuador. Para la adquisición de los datos empleó la técnica de encuesta, con una muestra de 50 funcionarios, concluyendo que, en relación a los resultados se observa que la gestión talento humano influye en el desempeño laboral de los funcionarios, en tal sentido la municipalidad les debe brindar la oportunidad de obtener nuevos conocimientos mediante procesos de formación y fortalecer las relaciones en las áreas con más carencia.

Asimismo, Hernández (2022) en su estudio desarrollado logró el objetivo de demostrar el impacto positivo de los programas de mentoring en organizaciones transnacionales de España, en referencia con el aumento de la motivación y competitividad y un mejor desarrollo de los empleados de la empresa. Se trabajó con una muestra de 31 personas, se considera una investigación de tipo cuantitativo y utilizó la descripción de los hechos observados para interpretar y comprender y así tener un panorama más amplio sobre los fenómenos. Concluyendo que, los programas de mentoring empresarial contribuyen directamente en la competitividad de los empleados, debido a que presenta un coeficiente correlacional de Spearman de 0.862, lo cual precisa que en un 82,2% la competitividad está sujeta de la herramienta mentoring, para las empresas el mentoring es considerado una herramienta valiosa en el desarrollo de los profesionales y al aplicarlo se logrará un aumento en la competitividad del recurso humano y mejorará en el rendimiento de la compañía.

Finalmente, Álvarez (2022) propone el objetivo de identificar la manera en que impacta el desarrollo humano en el desempeño de los funcionarios del gobierno de Colombia, el estudio corresponde a un enfoque cualitativo de nivel correlacional, la recolección de datos se desarrolló mediante la técnica de observación, concluyendo que se obtuvo un valor de significancia menor a 0.05, con un nivel de coeficiente correlacional bueno de 0.36, por lo tanto mientras más óptimo sea el desarrollo humano en la municipalidad, mejores serán los resultados en sus funciones.

A nivel nacional, Torre (2022) en su estudio propuso determinar la conexión que existe entre la gestión del talento humano y la productividad dentro del Municipio de Pacasmayo, trabajó con una metodología de tipo básica y correlacional, utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra de 35 colaboradores, concluyendo que se encontró entre las variables una correlación buena y alta de 0.760 y un valor de importancia menor a 0.05, por esta razón los estudios suponen que la administración del recurso humano está asociada con la productividad en el municipio de Pacasmayo. También dijo que, por medio del control adecuado del talento humano, se alcanzará una máxima productividad en la entidad.

Asimismo, Paulet (2018) en su investigación menciona como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño de los funcionarios administrativos del municipio de Huaral, trabajó una metodología de estudio de tipo aplicada, descriptivo correlacional, usó un cuestionario para la adquisición de datos aplicado a una muestra de 50 personas, concluyendo que, existe una directa e importante relación de 0.585 entre la GTH y el seguimiento en sus funciones de los servidores del municipio. Para ello se recomienda desarrollar entrenamiento al personal, fortalecer el proceso de control del recurso humano del gobierno local y evaluar al personal en relación a las funciones que desempeñan en cada área.

De igual manera, en su investigación, Carreño & Torres (2022) propusieron el objetivo de conocer la relación que existe entre la gestión de talento humano y la motivación de los trabajadores administrativos del Municipio de Sullana, trabajaron con una metodología básica, de nivel de correlación y aplicó un instrumento de cuestionario a una muestra conformada por 35 funcionarios, concluyendo que, entre las variables GTH y la motivación se aprecia una correlación altamente positiva de 0,817 con un valor de significación por debajo de 0,05, de modo que se especula que la GTH está significativamente asociada con la motivación, así mismo es oportuno alentar y reconocer a los trabajadores del gobierno local constantemente, esto permitirá un nivel de motivación mayor en cada área de trabajo y así lograr mayores beneficios.

Por otro lado, Cahuas (2019) propuso en su estudio determinar la relación entre mentoring y mejora continua en la Municipalidad de Huaral, usó una metodología

de tipo aplicada y correlacional. En cuanto a la adquisición de información usó un cuestionario aplicado a muestra de 80 personas, concluyendo que, se observó una alta correlación de 0.744 entre las variables mentoring y mejora continua. Por lo que se sustenta que hay una relación significativa entre el mentoring y mejora continua en la municipalidad de Huaral. Además concluyó que el proceso de mentoring se caracteriza por contribuir a un aprendizaje continuo.

Además, Moreno (2019) en su investigación establece que manera se relaciona el mentoring y el desarrollo del recurso humano en los trabajadores de la UNAJMA trabajó con una investigación cuantitativa del tipo correlacional y aplicó un cuestionario con preguntas cerradas para cada variable, con una muestra conformada por 70 colaboradores, concluyendo que, se presentó una correlación positiva alta de 0,797, esto quiere decir que todo cambio que se presente afectaría a ambas variables, por tanto si se practica y aplica el mentoring se producirá el desarrollo del talento humano que contribuirá al beneficio de la institución pública y a todo el personal.

Finalmente, Rubio (2019) en su estudio propuso el objetivo de determinar la relación entre el mentoring y el desempeño laboral de los colaboradores del municipio de Tocache, el tipo de metodología que empleó fue la básica, descriptiva correlacional, usó para la recolección de datos el cuestionario a una muestra de 56 funcionarios, concluyendo que, el mentoring tiene un impacto significativo con el desempeño laboral, ya que presenta un valor de significancia de 0.000 y una alta correlación de 0.753 entre las variables mentoring y desempeño laboral. En este sentido el mentoring es oportuno para su aplicación dado que facilita una mejora en las relaciones en el trabajo en cuanto al desarrollo de sus actividades en equipo de los funcionarios en la municipalidad de Tocache

Respecto a enfoques teóricos y conceptuales que enmarca la investigación de acuerdo a las variables de estudio del presente proyecto, se precisa en primer lugar las teorías con respecto a la variable mentoring: El mentoring según Clutterbuck (2015) es una herramienta empresarial que asegura el aprendizaje continuo, la motivación, el desarrollo de las relaciones y mejora la productividad. Las organizaciones han descubierto que el tener un programa de mentoring bien gestionado tiene un impacto significativo en la selección y retención del talento.

Asimismo, menciona que la mentoría tiene la capacidad de promover en el mentee o aprendiz el compromiso y la lealtad con la organización, es por ello durante el programa el mentor toma la posición de intermediario entre el mentee y la organización, generando un entorno de confianza, una visión positiva de la organización y que este se sienta reconocido con cada parte de los procesos de la empresa. El mentor es considerado un guía, un consejero, líder y motivador que transmite toda su experiencia y conocimientos al aprendiz para que este pueda desarrollarse con éxito, tanto a nivel personal como profesional(Lozano et al., 2020).

Según Casero (2018) a través del mentoring se trasmite conocimientos y experiencias, se refleja un ambiente de confianza entre el mentor y el mentee o aprendiz, además el mentor es una persona más experimentada que el aprendiz, la herramienta se puede aplicar en distintos ámbitos no solamente en el ámbito empresarial sino también en lo personal, la relación de Mentoring se realiza entre el mentor y aprendiz, siendo el mentor un guía del aprendiz en todos los aspectos de su vida.

Según Pendino (2022) el mentoring presenta beneficios tanto personales como empresariales, en lo personal a tener la capacidad de poder afrontar con buena actitud un proceso de transformación profesional o personal. En relación a las empresas permite aumentar la relación de confianza entre colaboradores y jefe, además permite tener una mejor cultura organizacional.

Respecto a las dimensiones de la variable mentoring, según los autores Colina & Albites (2020) consideran que el aprendizaje continuo consiste en brindar a los colaboradores la oportunidad de poder desarrollarse profesionalmente, centrándose en su formación constante mediante capacitaciones. Así mismo Madero (2022) señala que la motivación es el impulso que reciben las personas para suplir sus carencias, por ejemplo, las necesidades de autorrealización, que consiste en entrenar y ayudar al trabajador a desarrollarse en cualquier ámbito según su carrera. La productividad según Ramirez et al., (2022) se trata de la forma en cómo se usan los factores de producción para obtener favorables resultados en la elaboración de bienes y servicios.

Respecto a enfoques teóricos y conceptuales que enmarcan la investigación, se precisa las teorías en relación a la variable Gestión de talento humano: Según Chiavenato (2009) aparece un nuevo enfoque en la administración del recurso humano: la gestión del talento humano, manifestando el gran valor de las personas para que las organizaciones logren sus objetivos. Asimismo, para las personas, una organización es el puente que los lleva a alcanzar sus metas, por lo que, las organizaciones prevalecen si se actúa conjuntamente, por tanto, sin la presencia de organizaciones o personas la GTH no surgiría. Asimismo, las organizaciones y sus directivos han visto como una estrategia el buscar gente talentosa, conocerlos e interesarse por sus necesidades, para desarrollar una gestión de manera óptima y mejorar la productividad (Calvo, 2022).

Por otro lado, Chiavenato (2009) citado por Jara et al. (2018) desarrolló un modelo estratégico con 6 aspectos importantes cuyo propósito fue mejorar la GTH: Integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar personas. Integración de personas: Este proceso se centra en la captación de personal nuevo, la atracción de personal y selección. Organización de personas: Consiste en las acciones que los colaboradores deberán realizar internamente de la empresa (Inducción, orientación sobre sus funciones y evaluación) así mismo como lograr el desarrollo de ellas. Recompensar a las personas: Se trata de aplicar métodos que conlleven a una motivación y satisfacción de las necesidades de los colaboradores como, por ejemplo, remuneración, incentivos y prestaciones. Desarrollo de personas: Consiste en potenciar y desarrollar las habilidades del colaborador para lograr un adecuado desempeño de sus actividades como, por ejemplo, capacitación y promover la creatividad. Retener personas: se trata en este proceso de plantear condiciones ambientales y psicológicas apropiadas que permitan un adecuado desarrollo de las personas. Incluyen limpieza, protección y una condición de vida adecuada en el lugar de trabajo. Evaluación de personas: Se refiere a dar seguimiento y control de las actividades proyectadas en resultados como, por ejemplo, dar seguimiento a sus labores y crear sistemas de información (Castro & Delgado, 2020).

Conceptualmente se define la variable gestión de talento humano, como un modelo estratégico de integración, desarrollo y retención, centrado en las personas,

como un recurso valioso para la organización en la obtención de sus metas y objetivos (Chiavenato, 2009).

Según Farro et al. (2022) en su artículo señala que una buena gestión de del recurso humano es crucial para las organizaciones que quieren lograr buenos resultados a largo plazo, sin embargo, es importante que la organización desarrolle un trato justo y equitativo con los colaboradores y de ver al colaborador como un aliado estratégico, ya que el talento humano tiene muchas habilidades, capacidades, conocimientos y actitudes que pueden ofrecer mayor beneficio a las organizaciones, siempre y cuando se valore y se desarrolles estos atributos (Ramírez et al., 2019).

El concepto de talento humano se centra en el recurso humano, en ese patrimonio valioso que una organización puede tener para lograr la competitividad (Gaspar, 2021). Así mismo Chiavenato (2009) Define los talentos como, personas con grandes conocimientos, habilidades y que son recompensados constantemente. menciona que el talento humano comprende 4 aspectos: Conocimiento: consiste en aprender de manera continua, debido a que el conocimiento es considerado a largo de los años la moneda más valiosa. Habilidad. Es la manera como utiliza y desarrolla el conocimiento en la solución de problemas o acontecimientos que se presenten es decir la capacidad de crear e innovar. Juicio: Se trata de hacer un análisis o estudio de la situación o contexto, es decir obtener datos e información para realizar un juicio crítico y analítico. Actitud. Consiste en la manera de hacer posible algo y que pueda superar metas, asumir riesgos, hacer frente a los cambios y enfocarse en los resultados (Flores, 2019).

Según, Chávez (2018) el alcance de administrar el talento humano para las organizaciones está relacionada con el trabajo, las funciones a realizar, los roles y tareas diarias que desarrollan, éstas deben estar centradas en las respuestas y la consecución de los objetivos estratégicos mediante su desempeño, de igual manera, para fortalecer el trabajo en la organización debe haber un proceso de gestión que agregue componente humano basado en las capacidades de cada persona para la consecución de una meta. Además, es necesario desarrollar habilidades individuales, pues se ha demostrado que brindar a los empleados una mejor calidad de vida aumenta su desempeño.

Según Miranda (2016) citado por Días & Toscano (2022) objetivos principales para la GTH son, primeramente, Atraer: Se trata de buscar y atraer a las personas con más capacidades. Desarrollar: Potencializar sus capacidades a través de capacitaciones y programas que permitan un desarrollo personal y organizacional, retener: Hacer uso de políticas, estrategias y tácticas para lograr que las personas puedan permanecer en la empresa. En esta parte tiene que ver la motivación como factor importante para la retención del talento humano.

Cada persona es diferente y cada una tiene diferentes necesidades que hay que entender para poder satisfacerlas. Según Maslow (2004) citado por Madero (2022) en la jerarquía de las necesidades, en cuanto a las necesidades de Autorrealización, se refiere al empuje de ser capaz de hacer algo; incluye el desarrollo, alcanzar un nivel de potencialidad y autosatisfacción que significa planificación individual profesional de los pasos que se quiere seguir, así mismo esta técnica recibe un monitorio y seguimiento por departamento del talento humano como base de datos para cuando exista un puesto vacante en la organización para la selección interna y así potenciar, entrenar y ayudar al trabajador a desarrollarse en cualquier ámbito según su carrera(Gerardo et al., 2020).

Respecto a las dimensiones de la variable gestión de talento humano, Rodríguez (2020) indica que el proceso de integración se centra en la captación de personal nuevo, la atracción de personal y selección, así mismo Castro & Delgado (2020)define al desarrollo como el proceso que consiste en potenciar las habilidades del colaborador para lograr un adecuado desempeño de sus actividades. Finalmente, el proceso de retención se trata de hacer uso de políticas, estrategias y tácticas para lograr que las personas puedan permanecer en la empresa (Miranda, 2016 citado por Díaz & Toscano,2022).

III. METODOLOGIA:

3.1. Tipo y diseño de la investigación:

Tipo y enfoque de investigación:

El estudio pertenece al tipo Básica, porque mediante esta investigación se buscó generar un mayor conocimiento sobre la variable en estudio, según Esteban (2018) la investigación básica permite descubrir nuevos conocimientos y sirve como base a la investigación aplicada o tecnológica.

Asimismo, se centra en un enfoque cuantitativo, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) afirma que la investigación cuantitativa, es la interpretación de los resultados a través de un análisis estadístico.

De igual manera, corresponde a un nivel correlacional, porque se estudió la correlación entre las variables, según Ramos-Galarza (2020) este nivel permite plantear una hipótesis a partir de la relación entre dos o más variables en estudio.

Corresponde a un método hipotético-deductivo, porque partió de lo general a lo específico y se establecieron las hipótesis.

Diseño de investigación:

Corresponde al diseño no experimental, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) se efectúa sin cambiar o tocar las variables en estudio, las variables se observan o miden en su contexto real.

Además, se considera transversal, porque se medirán las variables en un momento único y con ello se obtendrá información para su análisis (Álvarez, 2020).

3.2. Variables y operacionalización:

En concepto se define a la primera variable mentoring, como una herramienta empresarial que asegura el aprendizaje continuo, la motivación, el desarrollo de las relaciones y mejora la productividad. Las organizaciones han descubierto que el tener un programa de Mentoring bien gestionado tiene un impacto significativo en la selección y retención del talento(Clutterbuck, 2015).

Se ejecutó la medición de la variable utilizando un cuestionario con 21 ítems, considerando las siguientes dimensiones: Aprendizaje continuo, motivación y productividad; las cuales permitieron su operacionalización. Además, se efectuó mediante la escala de medición ordinal, totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo; para lo cual se utilizó el método de Likert.

Conceptualmente la segunda variable gestión de talento humano se define, como un modelo estratégico de integración, desarrollo y retención, centrado en las personas, como un recurso valioso para que la institución pueda alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2009).

Se ejecutó la medición de la variable utilizando un cuestionario con 20 ítems, considerando las siguientes dimensiones: Integración, desarrollo y retención; las cuales permitieron su operacionalización. Además, se efectuó mediante la escala de medición ordinal, totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo; para lo cual se utilizó el método de Likert.

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en el Anexo 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Es un grupo de personas que coinciden en características semejantes dado el número total de elementos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Constituida por un total de 44 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Sullana.

Criterios de inclusión: Se incorporó a los servidores públicos en planilla que laboren en las áreas administrativas.

Criterios de exclusión: Se relegó al personal de confianza, obreros contratados, debido a que estos funcionarios se encuentran trabajando bajo modalidad CAS, y únicamente se consideró administrativos en planilla, por lo cual no son elegibles, asimismo se excluyó al personal que no se encuentre laborando en la institución.

Muestra:

Se empleó la muestra de tipo censal, conformada por una totalidad de 44 trabajadores administrativos de la MPS, de acuerdo con (Ramirez,1997) citado por (Guevara, 2018) una muestra censal es una parte que supone a toda la población en estudio.

Unidad de análisis: Concierno a un trabajador administrativo de la Municipalidad provincial de Sullana.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La obtención de los datos se da a través de instrumentos que representan las variables en estudio los cuales deben ser viables y seguros (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) .

En este sentido, se realizó a través de la técnica de encuesta para obtener información sobre la caracterización de las variables mentoring y gestión del talento humano. Además, se empleó el cuestionario para cada variable estudiada, bajo el método de valoración de Likert Según (Bertrán, 2018) citado por (Matas, 2018) el encuestado señala su acuerdo y desacuerdo con algo a través de una escala de Likert, una medida ordinal.

Para evidenciar la validez del cuestionario, se contó con el apoyo de profesionales especialistas en temas de investigación quienes le dieron valor al instrumento.

La confiabilidad se realizó por cálculos estadísticos de Alfa de Cronbach, coeficiente que mide la confiabilidad de consistencia interna de una escala (Rodríguez et al.,2018). Por tanto, la fiabilidad de la variable mentoring es 0.866, así mismo la fiabilidad de la variable gestión de talento es 0.856.

3.5. Procedimientos

Primeramente, para la obtención de la información se trabajó con la técnica de encuesta instrumento de cuestionario previamente validado por especialistas, la información recolectada se sometió a un análisis de confiabilidad. En este sentido en coordinación con las autoridades de la institución y mediante una solicitud se

procedió a requerir autorización para el desarrollo del proyecto y aplicación del instrumento a los funcionarios administrativos de la MPS.

Finalmente, la Institución en respuesta a la solicitud extendió una carta de aceptación brindando las facilidades para la investigación. La carta de aceptación se encuentra en el anexo 02

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el análisis estadístico descriptivo para los resultados conseguidos en cada variable, según (Álvarez, 2020) la estadística descriptiva permite describir y analizar los datos obtenidos a través de representaciones numéricas o gráficas. Para ello se realizó una tabla de baremo según (Sánchez et al., 2018) es un conjunto de normas cuantitativas, a las cuales se les colocará una consideración de alto, regular y bajo nivel, basado en un tipo de escala percentil, con la finalidad de revelar la perspectiva de la muestra, en qué nivel se encuentran las variables y dimensiones estudiadas.

Luego, se desarrolló el método de análisis inferencial según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es un método estadístico que permite analizar a la población, mediante los resultados obtenidos en la muestra. Asimismo, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk a fin de comprobar la normalidad del conjunto de datos obtenidos de la muestra compuesta por un tamaño menor a 50 personas. (Flores et al. 2021). Finalmente se realizó un análisis de correlación de Spearman, pues según Montes et al. (2021) es un método que estudia el grado de correlación de entre dos variables para dar contraste a una hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo las normas éticas conforme a la ley 30220, desde un principio se trabajó con honestidad, se cuidó la procedencia de cada fuente de información tesis, libros y artículos que fortaleció la investigación y se cuidó el derecho intelectual de cada autor, citando y referenciando correctamente conforme a las indicaciones establecidas por la universidad haciendo uso de la norma APA 7ma edición.

Finalmente se respetó los criterios y las respuestas que cada colaborador estimó al momento de realizar las encuestas y se actuó con justicia en beneficio de los mismos.

IV. RESULTADOS

4.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se observa de manera descriptiva la medición de niveles de valoración de las variables y sus dimensiones

Tabla 1
Variable mentoring

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	9.1%
Regular	32	72.7%
Bueno	8	18.2%
Total	44	100%

Nota. En la tabla 1 se observa en cuanto al análisis porcentual de la variable mentoring, que el 72.7% del total de encuestados es decir 32 encuestados señalaron que el mentoring en la Municipalidad Provincial de Sullana,2023 se encuentra en una valoración de nivel regular, en comparación al 18.2% que consta a 8 encuestados expresaron tener un nivel bueno.

Figura 1

Análisis porcentual de la variable mentoring

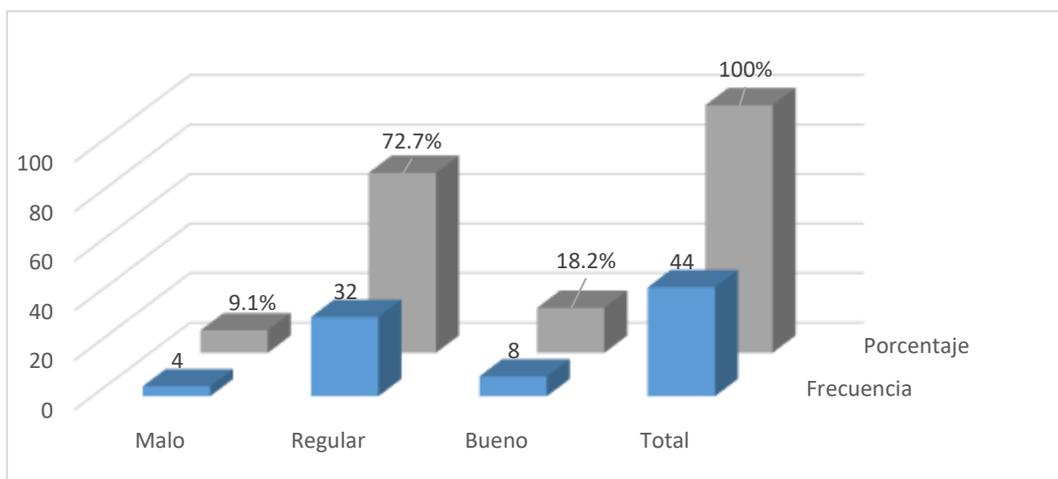


Tabla 2*Resultados del Mentoring en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.*

NIVEL	Dimensiones					
	Aprendizaje continuo		Motivación		Productividad	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	9.1%	17	38.6%	6	13.6%
Regular	35	79.5%	22	50%	27	61.5%
Alto	5	11.4%	5	11.4%	11	25%
Total	44	100%	44	100%	44	100%

Nota. En la tabla 2 se observa en cuanto a sus dimensiones que el 79.5% es de decir 35 de los encuestados señalan que el nivel de aprendizaje continuo es regular, mientras el 11.4 % opinan que es alto, con respecto a la dimensión motivación el 50% del total es decir 22 encuestados expresan un nivel regular de motivación, mientras el 38.6% del total de los funcionarios que fueron encuestados refieren tener un nivel bajo de motivación, finalmente en cuanto a la dimensión productividad el 61.5% que corresponde a 27 del total de encuestados considera que la productividad es regular en la Municipalidad Provincial de Sullana, mientras que el 13.6% señalan que el nivel es bajo.

Tabla 3*Variable gestión de talento humano*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	18.1%
Regular	28	63.6%
Bueno	8	18.1%
Total	44	100%

Nota. En la tabla 3 se establece la valoración porcentual de la variable gestión de talento humano, donde el 63.6% que corresponde a 28 encuestados que refieren

que presenta un regular nivel, en relación al 18.1 % de los encuestados que indicaron un nivel bueno para la variable gestión de talento humano en la MPS.

Figura 3

Análisis porcentual de la variable gestión de talento humano.

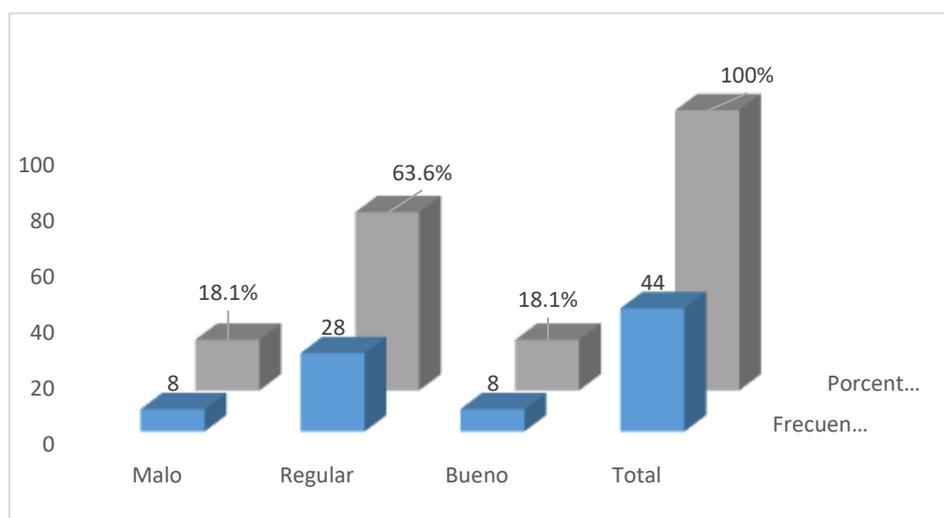


Tabla 4

Resultados de la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

NIVEL	Dimensiones					
	Integración		Desarrollo		Retención	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	18.1%	18	40.9%	5	11.4%
Regular	30	68.1%	21	47.7%	31	70.5%
Alto	6	13.6%	5	11.4%	8	18.1%
Total	44	100%	44	100%	44	100%

Nota. En la tabla 4 se percibe respecto a las dimensiones de la variable, que el 68.1% de los encuestados es decir 30 indican que la dimensión integración presenta un comportamiento regular a diferencia del 18.1% quienes señalan que

tiene un nivel bajo, en cuanto a la dimensión desarrollo el 47.7% es decir 21 de los colaboradores encuestados refieren que se ha desarrollado en un nivel regular a comparación del 40.9% quienes indican que su nivel de desarrollo ha sido bajo, así mismo en la dimensión retención el 70.5% de los encuestados señalan un valor de nivel regular.

4.2. ANALISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

H0: Los datos presentan una distribución normal

H1: Los datos no presentan una distribución normal

En el contexto, se realizó la identificación de la normalidad para medir el valor de significancia de cada variable, para este caso se usó una prueba denominada Shapiro wilk a fin de comprobar la normalidad del conjunto de datos obtenidos de la muestra que estará compuesta por un tamaño menor a 50 personas (Flores & Flores, 2021). La muestra obtenida fue de 44 encuestas.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Mentoring	.239	44	.001	.836	44	.001
Variable: Gestión de talento humano	.205	44	.001	.886	44	.001

Fuente: SPSS

Nota En la tabla 5 se observa que la muestra es menor a 50, por tal motivo se tendrá en consideración la prueba de normalidad Shapiro-wilk, así mismo se puede observar que la distribución de la información de las 44 encuestas no es normal, ya que el valor de significancia es menor a 0.05, es decir 5%, es por eso se consideró utilizar la prueba no paramétrica Rho de spearman.

Objetivo general: Determinar la relación significativa que existe entre mentoring y gestión del talento humano en la Municipalidad provincial de Sullana.

Prueba de hipótesis general

H0: El mentoring no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

H1: El mentoring si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

Con el propósito de dar a conocer la correlación entre las variables y a fin de definir la prueba de hipótesis, se realizó un análisis de correlación de Spearman, pues según Montes et al.(2021) es un método que estudia el grado de relación de entre dos variables para dar contraste a una hipótesis.

Tabla 6

Relación entre las variables mentoring y gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana,2023.

			Mentoring	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Mentoring	Coeficiente de correlación	1.000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

Nota. En la tabla 6 según la hipótesis general: El mentoring se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Se muestra la significancia bilateral de 0,001 considerando que es menor a 0,05, esto indica que el mentoring si se relaciona significativamente con la gestión de talento humano, por lo que se acepta dicha hipótesis. Así mismo se presenta un nivel de relación positivamente directa de 0,858.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana

Prueba de hipótesis1:

H0: El aprendizaje continuo no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

H1: El aprendizaje continuo si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

En lo que respecta se pretendió determinar la conexión entre el aprendizaje continuo y la variable gestión de talento humano para de este modo ver si existe una relación significativa con la hipótesis específica que se propuso.

Tabla 7

Relación entre la dimensión aprendizaje continuo y la variable gestión de talento humano en la Municipalidad de Provincial de Sullana, 2023.

			Aprendizaje continuo	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Aprendizaje continuo	Coeficiente de correlación	1.000	.635**
		Sig. (bilateral)	.	.001
	N		44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.635**	1.000
Sig. (bilateral)		.001	.	
N		44	44	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 7 se establece que existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la GTH, con un valor significativo de 0,001 que se observa es menor a 0,05, es decir el aprendizaje continuo si se relaciona con la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Por tanto, el grado de relación fue de 0,635, lo que indica un nivel positivo moderado.

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la motivación y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana

Prueba de hipótesis 2:

H0: La motivación no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

H1: La motivación si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

En este sentido, se suscitó la validación de la segunda hipótesis específica donde se menciona a la motivación y su relación significativa con la gestión de talento humano en la MPS, 2023.

Tabla 8

Relación entre la dimensión motivación y la variable gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

			Motivación	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.785**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.785**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 8, se puede observar una significancia bilateral de 0,001 al ser menor a 0.05 lo cual se da validez a la hipótesis debido a que tienen relación, esto indica que la motivación si se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023, igualmente se consideró un coeficiente de correlación positivo alto de 0,785.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la productividad y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana

Prueba de hipótesis 3:

H0: La productividad no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

H1: La productividad si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

Finalmente, se procedió a establecer la relación que existe entre la dimensión productividad y la GTH en la Municipalidad Provincial de Sullana, con la finalidad de corroborar lo que indica la hipótesis 3.

Tabla 9

Relación entre la dimensión productividad y la variable gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

			Productividad	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1.000	.772**
		Sig. (bilateral)	.	.001
	N	44	44	
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.772**	1.000
Sig. (bilateral)		.001	.	
N		44	44	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 9 se puede evidenciar que existe una significancia bilateral = 0,001 < de 0,05, por tanto, este índice aceptó la hipótesis propuesta en H1 y se rechazó H0, Es decir la hipótesis nula. Igualmente se muestra una correlación de 0,772, lo cual determina una alta y positiva relación entre la productividad y la gestión de talento humano en la MPS, 2023.

V. DISCUSIÓN

Según al objetivo general determinar la relación que existe entre el mentoring y gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Se reveló que el 72.7% que corresponde a 32 encuestados asumieron que el nivel de proceso de mentoring es regular. Y el 63.6% de los encuestados, es decir 28 señalaron que el nivel de GTH es regular.

De modo que, los resultados inferenciales evidencian un valor significativo menor a 0,05 y una correlación positiva directa de 0,858, dicho resultado fue confirmado mediante la prueba no paramétrica de Rho de spearman, mostrando que existe una relación considerable entre la variable mentoring y la GTH en el municipio de Sullana.

Estos resultados confirman lo expresado por Moreno (2019) en su tesis, y concluye que, se evidencia una altamente positiva correlación de 0,797 entre ambas variables, es decir, todo cambio que se presente en la institución ambas variables será afectada, por tanto, si se practica y aplica la herramienta de mentoring mejorará el desarrollo de talento humano, lo cual es un beneficio para la institución y por ende para todo el personal. Así también Rubio (2019) expone que el 42% de los servidores públicos considera que la aplicación de la herramienta mentoring en la municipalidad de Tocache es regular.

Mientras que, Hernández (2022) en su estudio señala que el 37% de los encuestados opinan que frecuentemente se cuenta con el apoyo de mentoring en la institución brindando retroalimentación continua en entornos de confianza, tal como lo indica Pendino (2020) el mentoring presenta beneficios personales y empresariales, entre ellos aumentar la relación de confianza entre colaboradores y jefe. Esto fortalece la investigación en el sentido que para ambas municipalidades su nivel de mentoring se da de forma regular a frecuentemente.

Además, datos similares se encontró en la investigación de Carreño & Torres (2022) quien encontró un nivel regular de 59.4% para la gestión de talento humano en la MPS y un nivel bueno de 28.1%. Mientras que Arana (2018) difiere con los resultados, puesto que, en el gobierno local de Vinces en Ecuador la consideración de GTH fue insuficiente.

Así, los resultados también se acercan a lo referido por Lozano et al. (2020), quien expresa que el tener un programa de mentoring bien administrado tendrá una incidencia considerable en la gestión de talento humano.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y según el análisis de los resultados, se confirma la interdependencia que existe en ambas variables, de modo que, mientras más se fomente y aplique la herramienta mentoring, mejores serán los beneficios para el desarrollo del talento humano en la MPS. Además, es necesario precisar que la práctica de mentoring y la GTH es la forma oportuna en que el recurso humano puede maximizarse a través del conocimiento ya existente que se transfiere a otros.

En relación al primer objetivo específico se planteó determinar la relación que existe entre la dimensión mejora continua y la variable gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Se pudo encontrar una moderada correlación de 0,635 entre el aprendizaje continuo y la GTH, con un valor significativo de 0,001 inferior a 0,05, este índice quiere decir que el aprendizaje continuo se relaciona con la gestión de talento humano en la MPS.

Dichos resultados fueron corroborados por Cahuas (2019) quien en su estudio obtuvo una alta correlación de 0,744 entre ambas variables, indicando una relación directa, así mismo lo reafirma Colina & Albites (2020) quienes expresan que las organizaciones que adoptan el aprendizaje continuo como un proceso importante logran la integración y cooperación del talento humano, creando una mejora continua del problema percibido e implica decisiones favorables tanto para la institución como para los colaboradores, así mismo es necesario que el aprendizaje continuo este orientado hacia cursos , seminarios o talleres que refuerzan las áreas críticas de mejora, de lo contrario el problema persistiría (Arana,2018).

En tal sentido, se puede decir que mientras mayor sea la oportunidad de aprendizaje continuo, se producirá una óptima gestión de talento humano en la MPS.

Como segundo objetivo específico se propuso determinar la relación entre motivación y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Se comprobó que la motivación se relaciona con la gestión de talento

humano, debido a que presenta un valor de significancia por debajo de 0,05 y un grado de correlación positivo alto de 0,785, entre la motivación y la gestión de talento humano.

Dichos resultados tienen relación con lo sustentado por Carreño & Torres (2022) quienes indican que la motivación sí tiene relación con la GTH, con un nivel de relación positivo alto de 0,817 y un valor de significancia inferior a 0,05, frente a lo mencionado mientras más se fortalezca la motivación en la Municipalidad Provincial de Sullana, mejor será su nivel de GTH. Además, Madero (2022) refiere que con una buena motivación que impulse al talento humano, este podrá cumplir oportunamente con sus funciones (Chávez, 2018).

De igual forma confirmo lo antes referido que mientras más se aliente, ayude y reconozca a los colaboradores del gobierno local, mayor será su nivel de motivación y así también su desempeño en el área de trabajo de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Finalmente se planteó el tercer objetivo específico determinar la relación entre la productividad y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. De tal manera que comprobó a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman una significancia bilateral $= 0,001 < 0,05$, por tanto, este índice aceptó la hipótesis propuesta en H1 y se rechazó H0, Es decir la productividad se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la MPS. Igualmente se muestra una relación de 0,772, que determina una alta y positiva relación entre la productividad y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023.

Estos resultados fueron corroborados en su estudio por Torre (2022) mediante la prueba Rho de Spearman obtuvo un porcentaje de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación alto de 0,760. De este modo, Ramírez et al. (2022) señala la relevancia de hacer un buen uso de los factores de producción para obtener resultados favorables en la elaboración de bienes y servicios. Esto quiere decir que mediante una pertinente gestión de talento humano se alcanzará una alta productividad en la entidad (Díaz & Toscano, 2022).

Respecto a lo señalado anteriormente y al analizar los resultados confirmo que mientras el gobierno central pueda considerar los factores que influyen positivamente en la productividad, más óptima será la capacidad de respuesta de los servidores locales para atender las solicitudes de los ciudadanos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En cuanto al objetivo e hipótesis general se alcanzó una relación positiva directa de 0,858 entre el mentoring y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. Así también se demostró una valoración significativa por debajo de 0,05, esto indica la relación de ambas variables. En este sentido, en cuanto más el gobierno local promueva e implemente la herramienta de mentoring, más eficiente será la GTH.

Segundo: Se alcanzó determinar que existe una relación moderada entre el aprendizaje continuo y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023. En donde se encontró un grado de relación moderadamente positivo de 0,635 y un índice de significancia por debajo de 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se puede decir que, a mayor apoyo a la cultura de aprender continuamente, mejores resultados se lograrán en la gestión talento humano en la MPS.

Tercero: Se alcanzó determinar que existe una alta relación entre la motivación y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial, 2023. Se comprueba un nivel de relación altamente positivo de 0,785 y una valoración de significancia por debajo a 0,05, en este sentido se rechaza H_0 . De tal manera que, en cuanto más se impulse y aliente al capital humano, será más óptima su gestión de talento humano.

Cuarto: Finalmente se logró determinar que existe una relación altamente positiva entre la productividad y la gestión de talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023, mostrando un nivel de 0,772 y una consideración de 0,001. Deduciendo que, en tanto que el municipio considere los aspectos que inciden positivamente en la productividad, se alcanzará un mayor aporte al desarrollo del talento humano.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a la máxima autoridad del Municipio de la Provincia de Sullana fomentar e implementar la herramienta de mentoring y así lograr una mayor integración, desarrollo y conservación del talento humano, lo que se requiere de la participación de los servidores públicos de las diferentes oficinas administrativas, de manera que puedan enriquecer sus conocimientos y habilidades con miras a una mejor atención a los pobladores de la provincia de Sullana.

Segundo: A la oficina de recursos humanos, se sugiere identificar las áreas que presentan deficiencias y que impiden responder a las necesidades de la población, a fin de que se pueda brindar constante entrenamiento a los funcionarios sobre temas relacionados a la administración pública, la ética e integridad y acerca de las labores de su cargo.

Tercero: Se recomienda al señor alcalde reconocer a los mejores colaboradores y crear condiciones para su desarrollo, mejorando las relaciones entre el personal, fomentando un trabajo en equipo, considerando sus opiniones y participando en la toma de decisiones al servicio de la población, además de crear políticas y procedimientos para mantener al mejor capital humano.

Cuarto: Se sugiere gestionar eficientemente los recursos y tener en consideración los aspectos que inciden positivamente en la productividad, lo que permitirá optimizar los procesos y mejorar la calidad del servicio para atender oportunamente los requerimientos de la población. Así mismo realizar un seguimiento sobre las metas alcanzadas y plantear medidas estratégicas con la finalidad de lograr máximos niveles de productividad.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez, A. (2022). *¿La gestión de talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?* [Universidad EAFIT].
<http://hdl.handle.net/10784/31615>
- Aquije, M., López, H., & Garay, L. (2021). *Participación ciudadana en los gobiernos locales: una revisión latinoamericana*. 5(5).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1054/1443>
- Arana, D. (2018). *Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Vinces* [Universidad técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4899>
- Cahuas, L. (2019). *Mentoring y mejora continua en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71477>
- Calvo, P. (2022). *El desarrollo psicosocial y la gestión del talento humano*. 70, 39–56.
<http://revista.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/1338/1696>
- Campos, F., Campos, C., Carbajal, C., & Cárdenas, H. (2021). *Propuesta de plan de gestión para las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021*. 2.
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/74/129>
- Carreño, A. B., & Torres, M. (2022). Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana. In *Universidad Privada Antenor Orrego*.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9789>
- Casero, H. (2018). *Uso del Mentoring*.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/34866/TFG-E-703.pdf?sequence=1>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107

Chavez, D. (2018). *Gestión del talento humano en trabajadores administrativos*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5305>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.

<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>

Clutterbuck, D. (2015). *Mentoring: Técnicas para motivar, desarrollar las relaciones, potenciar el talento y mejorar la productividad* (David Clutterbuck, Ed.; Profit Editorial). Recuperado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LDGgBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=clutterbuck+mentoring+2015&ots=kQTMmOAKfr&sig=tSfaG3oVbKbsyBSaHZt4Vvapjms#v=onepage&q=clutterbuck%20mentoring%202015&f=false>

Colina, F., & Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde El Sur*, 12(1), 167–176. <https://doi.org/10.21142/DES-1201-2020-0011>

Díaz, A., & Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123–130. <https://doi.org/10.5377/RTU.V11I30.13427>

Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Recuperado de:

<http://190.117.99.173/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Farro, L., & Nauca, E. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 9(2), 10–24.

<https://doi.org/10.26495/RCE.V9I2.2318>

- Fernandez, R. (2020). Buen gobierno local y rendición de cuentas en España. *Retos*, 10(19), 29–44. <https://doi.org/10.17163/RET.N19.2020.02>
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Periodicidad: Semestral*, 23(2), 2021.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.N87.2019.2410>
- Gaspar, M. F. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. 6(8), 318–329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gerardo, L., Rodríguez, S., & Alejandro, M. (2020). Análisis desde la pirámide de Maslow. *Dissertare Revista de Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.25422987.2019.4.14.7.141-162>
- Guevara, E. (2018). *muestra censal . II*. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/55-Otro-232-1-10-20200828%20(2).pdf
- Hernández, J. (2022). *Impacto de mentoring en la competitividad de profesionales en una empresa transnacional* [Universidad Autónoma de Queretaro]. <https://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/3817/1/CAMAN-146513-0822-922-Jose%20Oscar%20Hernandez%20Martinez%20%20%20%20-A.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixtas*. (Interamericana Editores S.A de C.V, Ed.; Mc GRAW-HILL).
- Hinojosa, J., Mamani, J., Tintaya, C., Gómez, P., & Pancca, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(3), 20–32. <https://doi.org/10.35622/J.RG.2023.03.002>
- INEI. (2023). *Directorio Nacional de Gobiernos Regionales, Municipalidades Provinciales y Distritales 2023*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes->

publicaciones/3905522-directorio-nacional-de-gobiernos-regionales-municipalidades-provinciales-y-distritales-2023

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión de talento humano como factor de mejoramiento de gestión pública y desempeño [Universidad del Zulia]. In *ESIC Editorial*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- López, H., Aquije, M., Edilberto, L., Guzmán, M., Vásquez, J., & Mavila, J. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278–7301. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I5.845
- Lozano, M., Olivera, M., Ángeles, M., Arispe, C., & Naula, H. (2020). *Mentoring como herramienta de motivación en la investigación científica*. 9, 4. <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v10i4.2624>
- Madero, S. (2022). *Percepción de la jerarquía de las necesidades de Maslow*. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 38–47. <https://doi.org/10.24320/REDIE.2018.20.1.1347>
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vázquez, M., & Días, C. (2021). *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman*. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Moreno, L. (2019). Mentoring y desarrollo personal en la sede administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-2019 [Universidad Nacional José María Arguedas]. In *Universidad Nacional José María Arguedas*. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/522>
- Paulet, S. (2018). *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en el personal administrativo de la municipalidad de Huaral* [Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/889/1/PAULET%20BENAVIDES%20SHEILA%20STEPHANIE.pdf>

- Pendino, S. (2022). *Mentoring*. <https://sebastianpendino.com/mentoring/>
- Ramirez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(20 mayo-agosto), 189–208. <https://doi.org/10.36791/TCG.V8I20.166>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 9, Nº. 3, 2020 (Ejemplar Dedicado a: CienciAmérica (Julio-Diciembre 2020)), Págs. 1-6, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez, J. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company. *Información Tecnológica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rodríguez, J., & Álvarez, M. (2020). *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante alfa de Cronbach*. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rubio, D. (2019). *Mentoring y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tocache San Martin, 2019*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Tabla baremo*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Solís, F., victoria, D., Balvin, L., Berrocal, C., Gómez, Juan, & Sardón, E. (2023). Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 22–29. <https://doi.org/10.35622/J.RG.2023.01.002>.

ANEXO N° 1: Matriz de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
TÍTULO: Mentoring y gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2023						
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
MENTORING	Según D. Clutterbuck (2015). Indica que el Mentoring es una herramienta empresarial que garantiza el aprendizaje continuo, la motivación, el desarrollo de las relaciones y mejora la productividad. Las organizaciones han descubierto que el tener un programa de Mentoring bien gestionado tiene un impacto significativo en la selección y retención del talento.	La variable de investigación se medirá identificando las dimensiones y de ellos los indicadores que permitirán diseñar un instrumento como es el cuestionario para la obtención de información, por ende, el procesamiento de datos para la evaluación de resultados.	APRENDIZAJE CONTINUO	CAPACITACIÓN	1,2,3,4,5,6,7	Instrumento: CUESTIONARIO Tipo de datos: ORDINALES Escala de Likert: Programa estadístico: Baremos por niveles: Percentiles por rangos:
				DESARROLLO PROFESIONAL		
				HABILIDAD Y DESTREZAS		
			MOTIVACIÓN	RECONOCIMIENTO	8,9,10,11,12,13,14	
				SATISFACCIÓN LABORAL		
				DESARROLLO DEL PERSONAL		
			PRODUCTIVIDAD	LIDERAZGO	15,16,17,18,19,20,21	
				TRABAJO EN EQUIPO		
				MEJORA EN EL SERVICIO		
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009) define a la Gestión del Talento Humano como un modelo estratégico de integración, desarrollo y retención, centrado en las personas, como un recurso valioso para la organización en el logro de sus metas y objetivos.	La variable de investigación se medirá identificando las dimensiones y de ellos los indicadores que permitirán diseñar un instrumento como es el cuestionario para la obtención de información	INTEGRACIÓN	RECLUTAMIENTO	1,2,3,4,5,6,7	
				ATRACCIÓN		
				SELECCIÓN		
			DESARROLLO	POTENCIALIDAD	8,9,10,11,12,13,14	
				CREATIVIDAD		
			RETENCIÓN	POLITICAS	15,16,17,18,19,20	
				ESTRATEGIAS		
				TÁCTICAS		

ANEXO Nº 3: Instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Mentoring

Fecha:/...../.....

RECOMENDACIONES: A continuación, se presenta un conjunto de ítems, por favor responda con toda honestidad y sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento. La respuesta que vierta es totalmente reservada y de confidencialidad. Por el cual quedo sumamente agradecida.

Instrucciones: Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas del 1 a 5 que corresponde marcando con un aspa (X) la alternativa elegida. ESCALA

ESCALA DE MEDICIÓN

(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Neutral	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
------------------------------	-------------------	-------------	----------------	---------------------------

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Clasificación				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: APRENDIZAJE CONTINUO						
1	La municipalidad promueve programas de capacitación entre el personal administrativo para responder a las necesidades de la ciudadanía .					
2	Considera usted necesario las capacitaciones para mejorar los niveles de servicio.					
3	El área administrativa le brindó algún tipo de inducción que le permitió familiarizarse en el funcionamiento de sus labores.					
4	El gobierno local realiza un seguimiento o evaluación para asegurar el cumplimiento de sus funciones.					
5	Considera usted que las practicas propiciadas por la municipalidad han logrado su desarrollo profesional.					
6	La Municipalidad establece acciones enfocadas al fortalecimiento de sus habilidades.					

7	Cree usted que ha adquirido las habilidades y destrezas que necesita para obtener los resultados esperados.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
8	Considera usted que la municipalidad reconoce el valor de su trabajo en base a sus experiencias, conocimiento y habilidades.					
9	La municipalidad identifica y ayuda a las áreas administrativas que necesitan ser reforzadas de tal manera que puedan mejorar la calidad en el servicio.					
10	Cree usted que existe en el área de trabajo buenas relaciones interpersonales que generan un ambiente de confianza.					
11	El área administrativa cuenta con los equipos y herramientas que facilitan el trabajo y el servicio a la comunidad.					
12	El gobierno local considera crucial brindar la oportunidad de crecimiento con el objetivo de retener al mejor talento y por ende aumentar su productividad.					
13	El gobierno local promueve procedimientos y políticas para la selección interna del personal.					
14	La municipalidad aplica herramientas estratégicas y eficaces para el desarrollo del personal con mayor potencial.					
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD						
15	Considera usted que existe un buen liderazgo que impulsa y motiva al equipo hacia el logro de sus objetivos.					
16	La municipalidad fomenta el trabajo en equipo en beneficio de toda la ciudadanía .					
17	Considera usted que el talento humano es una pieza clave en la productividad y mientras mayor sea la motivación, mayor será la productividad.					
18	Cree usted que el servicio otorgado por la municipalidad responde a las necesidades de la población.					
19	La municipalidad hace un buen uso de los recursos con miras a brindar un mejor servicio a la población.					
20	Considera usted que se está atendiendo en el tiempo requerido las solicitudes de los ciudadanos.					
21	Cree usted que la tecnología permite la optimización de procesos y mejora la calidad en el servicio.					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Gestión del talento humano

Fecha:/...../.....

RECOMENDACIONES: A continuación, se presenta un conjunto de ítems, por favor responda con toda honestidad y sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento. La respuesta que vierta es totalmente reservada y de confidencialidad. Por el cual quedo sumamente agradecida.

Instrucciones: Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas del 1 a 5 que corresponde marcando con un aspa (X) la alternativa elegida. ESCALA

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Totalmente en desacuerdo.	(2) En desacuerdo	(3) Neutral	(4) De acuerdo	(5) Totalmente De Acuerdo

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Clasificación				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN						
1	La municipalidad realiza el proceso de convocatoria de carácter público para la comunidad.					
2	El gobierno local aplica técnicas de reclutamiento para atraer al mejor talento.					
3	El gobierno local promueve programas de formación y orientación al mejor talento.					
4	El área de recursos humanos realiza una previa evaluación y entrevista para seleccionar al personal potencial.					
5	Su área de trabajo está bien organizado y en condiciones de higiene apropiadas para desarrollar sus funciones.					
6	Considera usted que puede desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades.					
7	La comunicación entre los funcionarios y la población es adecuada.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO						
8	La municipalidad gestiona un plan de acción para potenciar las habilidades de sus funcionarios.					
9	El área administrativa promueve iniciativas que fomentan su creatividad.					

10	El gobierno local brinda a los servidores públicos capacitaciones de actualización sobre gestión pública.					
11	La municipalidad identifica sus habilidades y capacidades para potenciarlas y sacar lo mejor de cada uno.					
12	La municipalidad considera la inversión para optimizar el talento humano en cuanto a innovación en el servicio que se ofrece.					
13	Se le brinda la oportunidad de poder expresar sus ideas y participar en la toma de decisiones respecto a las labores del área.					
14	El área administrativa aplica técnicas en equipo que permitan aumentar la creatividad					
DIMENSIÓN: RETENCIÓN						
15	La municipalidad adopta políticas que garantizan la permanencia del talento humano.					
16	La municipalidad adopta políticas que garantizan la permanencia del talento humano.					
17	Los funcionarios se identifican con los objetivos del municipio.					
18	Confía en sus conocimientos y capacidades para laborar y cumplir con las metas y objetivos de la institución.					
19	La municipalidad establece procesos adecuados para mejorar las condiciones ambientales y psicológicas.					
20	El área administrativa pone en práctica tácticas enfocadas a no dejar ir al mejor talento.					

ANEXO N° 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Mentoring.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: APRENDIZAJE CONTINUO								
1	La municipalidad promueve programas de capacitación entre el personal administrativo para responder a las necesidades de la ciudadanía	X		X		X		
2	Considera usted necesario las capacitaciones para mejorar los niveles de servicio	X		X		X		
3	El área administrativa le brindó algún tipo de inducción que le permitió familiarizarse en el funcionamiento de sus labores.	X		X		X		
4	El gobierno local realiza un seguimiento o evaluación para asegurar el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
5	Considera usted que las practicas propiciadas por la municipalidad han logrado su desarrollo profesional	X		X		X		
6	La Municipalidad establece acciones enfocadas al fortalecimiento de sus habilidades.	X		X		X		
7	Cree usted que ha adquirido las habilidades y destrezas que necesita para obtener los resultados esperados.	X		X		X		
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN								
8	Considera usted que la municipalidad reconoce el valor de su trabajo en base a sus experiencias, conocimiento y habilidades.	X		X		X		
9	La municipalidad identifica y ayuda a las áreas administrativas que necesitan ser reforzadas de tal manera que puedan mejorar la calidad en el servicio.	X		X		X		
10	Cree usted que existe en el área de trabajo buenas relaciones interpersonales que generan un ambiente de confianza.	X		X		X		
11	El área administrativa cuenta con los equipos y herramientas que facilitan el trabajo y el servicio a la comunidad.	X		X		X		
12	El gobierno local considera crucial brindar la oportunidad de crecimiento con el objetivo de retener al mejor talento y por ende aumentar su productividad.	X		X		X		
13	El gobierno local promueve procedimientos y políticas para la selección interna del personal.	X		X		X		
14	La municipalidad aplica herramientas estratégicas y eficaces para el desarrollo del personal con mayor potencial.	X		X		X		
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD								
15	Considera usted que existe un buen liderazgo que impulsa y motiva al equipo hacia el logro de sus objetivos.	X		X		X		
16	La municipalidad fomenta el trabajo en equipo en beneficio de toda la ciudadanía.	X		X		X		
17	Considera usted que el talento humano es una pieza clave en la productividad y mientras mayor sea la motivación, mayor será la productividad.	X		X		X		
18	Cree usted que el servicio otorgado por la municipalidad responde a las necesidades de la población.	X		X		X		
19	La municipalidad hace un buen uso de los recursos con miras a brindar un mejor servicio a la población.	X		X		X		
20	Considera usted que se está atendiendo en el tiempo requerido las solicitudes de los ciudadanos.	X		X		X		
21	Cree usted que la tecnología permite la optimización de procesos y mejora la calidad en el servicio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Loa Navarro, Erika DNI:44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas- Docente Investigador

Lima, 07 mayo del 2023



Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de talento humano.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN								
1	La municipalidad realiza el proceso de convocatoria de carácter público para la comunidad.	X		X		X		
2	El gobierno local aplica técnicas de reclutamiento para atraer al mejor talento.	X		X		X		
3	El gobierno local promueve programas de formación y orientación al mejor talento.	X		X		X		
4	El área de recursos humanos realiza una previa evaluación y entrevista para seleccionar al personal potencial.	X		X		X		
5	Su área de trabajo está bien organizado y en condiciones de higiene apropiadas para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
6	Considera usted que puede desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades.	X		X		X		
7	La comunicación entre los funcionarios y la población es adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESARROLLO								
8	La municipalidad gestiona un plan de acción para potenciar las habilidades de sus funcionarios.	X		X		X		
9	El área administrativa promueve iniciativas que fomentan su creatividad.	X		X		X		
10	El gobierno local brinda a los servidores públicos capacitaciones de actualización sobre gestión pública.	X		X		X		
11	La municipalidad identifica sus habilidades y capacidades para potenciarlas y sacar lo mejor de cada uno.	X		X		X		
12	La municipalidad considera la inversión para optimizar el talento humano en cuanto a innovación en el servicio que se ofrece.	X		X		X		
13	Se le brinda la oportunidad de poder expresar sus ideas y participar en la toma de decisiones respecto a las labores del área.	X		X		X		
14	El área administrativa aplica técnicas en equipo que permitan aumentar la creatividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RETENCIÓN								
15	La municipalidad adopta políticas que garantizan la permanencia del talento humano.	X		X		X		
16	Considera usted que el reconocimiento es una estrategia que permite aumentar el compromiso de los funcionarios municipales.	X		X		X		
17	Los funcionarios se identifican con los objetivos del municipio.	X		X		X		
18	Confía en sus conocimientos y capacidades para laborar y cumplir con las metas y objetivos de la institución.	X		X		X		
19	La municipalidad establece procesos adecuados para mejorar las condiciones ambientales y psicológicas.	X		X		X		
20	El área administrativa pone en práctica tácticas enfocadas a no dejar ir al mejor talento.	X		X		X		

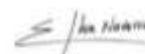
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Loa Navarro, Erika DNI:44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas- Docente Investigador

Lima, 07 de mayo del 2023



Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Mentoring.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: APRENDIZAJE CONTINUO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La municipalidad promueve programas de capacitación entre el personal administrativo para responder a las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
2	Considera usted necesario las capacitaciones para mejorar los niveles de servicio.	X		X		X		
3	El área administrativa le brindó algún tipo de inducción que le permitió familiarizarse en el funcionamiento de sus labores.	X		X		X		
4	El gobierno local realiza un seguimiento o evaluación para asegurar el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
5	Considera usted que las practicas propiciadas por la municipalidad han logrado su desarrollo profesional.	X		X		X		
6	La Municipalidad establece acciones enfocadas al fortalecimiento de sus habilidades.	X		X		X		
7	Cree usted que ha adquirido las habilidades y destrezas que necesita para obtener los resultados esperados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera usted que la municipalidad reconoce el valor de su trabajo en base a sus experiencias, conocimiento y habilidades.	X		X		X		
9	La municipalidad identifica y ayuda a las áreas administrativas que necesitan ser reforzadas de tal manera que puedan mejorar la calidad en el servicio.	X		X		X		
10	Cree usted que existe en el área de trabajo buenas relaciones interpersonales que generan un ambiente de confianza.	X		X		X		
11	El área administrativa cuenta con los equipos y herramientas que facilitan el trabajo y el servicio a la comunidad.	X		X		X		
12	El gobierno local considera crucial brindar la oportunidad de crecimiento con el objetivo de retener al mejor talento y por ende aumentar su productividad.	X		X		X		
13	El gobierno local promueve procedimientos y políticas para la selección interna del personal.	X		X		X		
14	La municipalidad aplica herramientas estratégicas y eficaces para el desarrollo del personal con mayor potencial.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera usted que existe un buen liderazgo que impulsa y motiva al equipo hacia el logro de sus objetivos.	X		X		X		
16	La municipalidad fomenta el trabajo en equipo en beneficio de toda la ciudadanía.	X		X		X		
17	Considera usted que el talento humano es una pieza clave en la productividad y mientras mayor sea la motivación, mayor será la productividad.	X		X		X		
18	Cree usted que el servicio otorgado por la municipalidad responde a las necesidades de la población.	X		X		X		
19	La municipalidad hace un buen uso de los recursos con miras a brindar un mejor servicio a la población.	X		X		X		
20	Considera usted que se está atendiendo en el tiempo requerido las solicitudes de los ciudadanos.			X		X		
21	Cree usted que la tecnología permite la optimización de procesos y mejora la calidad en el servicio.	X		X		X		

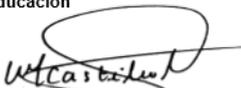
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ DNI:02820631

Especialidad del validador: Maestría en administración Educacion

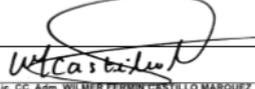
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 1546

Martes 09 de mayo del 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de talento humano.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN							
1	La municipalidad realiza el proceso de convocatoria de carácter público para la comunidad.	X		X		X		
2	El gobierno local aplica técnicas de reclutamiento para atraer al mejor talento.	X		X		X		
3	El gobierno local promueve programas de formación y orientación al mejor talento.	X		X		X		
4	El área de recursos humanos realiza una previa evaluación y entrevista para seleccionar al personal potencial.	X		X		X		
5	Su área de trabajo está bien organizado y en condiciones de higiene apropiadas para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
6	Considera usted que puede desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades.	X		X		X		
7	La comunicación entre los funcionarios y la población es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESARROLLO							
8	La municipalidad gestiona un plan de acción para potenciar las habilidades de sus funcionarios.	X		X		X		
9	El área administrativa promueve iniciativas que fomentan su creatividad.	X		X		X		
10	El gobierno local brinda a los servidores públicos capacitaciones de actualización sobre gestión pública.	X		X		X		
11	La municipalidad identifica sus habilidades y capacidades para potenciarlas y sacar lo mejor de cada uno.	X		X		X		
12	La municipalidad considera la inversión para optimizar el talento humano en cuanto a innovación en el servicio que se ofrece.	X		X		X		


 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846

13	Se le brinda la oportunidad de poder expresar sus ideas y participar en la toma de decisiones respecto a las labores del área.	X		X		X		
14	El área administrativa aplica técnicas en equipo que permitan aumentar la creatividad	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RETENCIÓN							
15	La municipalidad adopta políticas que garantizan la permanencia del talento humano.	X		X		X		
16	Considera usted que el reconocimiento es una estrategia que permite aumentar el compromiso de los funcionarios municipales.	X		X		X		
17	Los funcionarios se identifican con los objetivos del municipio.	X		X		X		
18	Confía en sus conocimientos y capacidades para laborar y cumplir con las metas y objetivos de la institución	X		X		X		
19	La municipalidad establece procesos adecuados para mejorar las condiciones ambientales y psicológicas	X		X		X		
20	El área administrativa pone en práctica tácticas enfocadas a no dejar ir al mejor talento.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilmer Fermín Castillo Márquez DNI:02820631

Especialidad del validador: Administración de la Educación

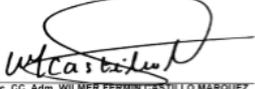
Martes 09 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Mentoring.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: APRENDIZAJE CONTINUO								
1	La municipalidad promueve programas de capacitación entre el personal administrativo para responder a las necesidades de la ciudadanía .	X		X		X		
2	Considera usted necesario las capacitaciones para mejorar los niveles de servicio.	X		X		X		
3	El área administrativa le brindó algún tipo de inducción que le permitió familiarizarse en el funcionamiento de sus labores.	X		X		X		
4	El gobierno local realiza un seguimiento o evaluación para asegurar el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
5	Considera usted que las practicas propiciadas por la municipalidad han logrado su desarrollo profesional.	X		X		X		
6	La Municipalidad establece acciones enfocadas al fortalecimiento de sus habilidades.	X		X		X		
7	Cree usted que ha adquirido las habilidades y destrezas que necesita para obtener los resultados esperados.	X		X		X		
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN								
8	Considera usted que la municipalidad reconoce el valor de su trabajo en base a sus experiencias, conocimiento y habilidades.	X		X		X		
9	La municipalidad identifica y ayuda a las áreas administrativas que necesitan ser reforzadas de tal manera que puedan mejorar la calidad en el servicio.	X		X		X		
10	Cree usted que existe en el área de trabajo buenas relaciones interpersonales que generan un ambiente de confianza.	X		X		X		
11	El área administrativa cuenta con los equipos y herramientas que facilitan el trabajo y el servicio a la comunidad.	X		X		X		


Mg. Raquel Silva Juárez
 I.C. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 C.I. AD-01899

12	El gobierno local considera crucial brindar la oportunidad de crecimiento con el objetivo de retener al mejor talento y por ende aumentar su productividad.	X		X		X		
13	El gobierno local promueve procedimientos y políticas para la selección interna del personal.	X		X		X		
14	La municipalidad aplica herramientas estratégicas y eficaces para el desarrollo del personal con mayor potencial.	X		X		X		
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD								
15	Considera usted que existe un buen liderazgo que impulsa y motiva al equipo hacia el logro de sus objetivos.	X		X		X		
16	La municipalidad fomenta el trabajo en equipo en beneficio de toda la ciudadanía .	X		X		X		
17	Considera usted que el talento humano es una pieza clave en la productividad y mientras mayor sea la motivación, mayor será la productividad.	X		X		X		
18	Cree usted que el servicio otorgado por la municipalidad responde a las necesidades de la población.	X		X		X		
19	La municipalidad hace un buen uso de los recursos con miras a brindar un mejor servicio a la población.	X		X		X		
20	Considera usted que se está atendiendo en el tiempo requerido las solicitudes de los ciudadanos.	X		X		X		
21	Cree usted que la tecnología permite la optimización de procesos y mejora la calidad en el servicio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Raquel Silva Juárez DNI: 028468914

Especialidad del validador: Docente Investigador

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de mayo del 2023


Mg. Raquel Silva Juárez
 I.C. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de talento humano.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La municipalidad realiza el proceso de convocatoria de carácter público para la comunidad.	X		X		X		
2	El gobierno local aplica técnicas de reclutamiento para atraer al mejor talento.	X		X		X		
3	El gobierno local promueve programas de formación y orientación al mejor talento.	X		X		X		
4	El área de recursos humanos realiza una previa evaluación y entrevista para seleccionar al personal potencial.	X		X		X		
5	Su área de trabajo está bien organizado y en condiciones de higiene apropiadas para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
6	Considera usted que puede desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades.	X		X		X		
7	La comunicación entre los funcionarios y la población es adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESARROLLO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La municipalidad gestiona un plan de acción para potenciar las habilidades de sus funcionarios.	X		X		X		
9	El área administrativa promueve iniciativas que fomentan su creatividad.	X		X		X		
10	El gobierno local brinda a los servidores públicos capacitaciones de actualización sobre gestión pública.	X		X		X		
11	La municipalidad identifica sus habilidades y capacidades para potenciarlas y sacar lo mejor de cada uno.	X		X		X		
12	La municipalidad considera la inversión para optimizar el talento humano en cuanto a innovación en el servicio que se ofrece.	X		X		X		


Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

13	Se le brinda la oportunidad de poder expresar sus ideas y participar en la toma de decisiones respecto a las labores del área.	X		X		X		
14	El área administrativa aplica técnicas en equipo que permitan aumentar la creatividad	X		X		X		
DIMENSIÓN: RETENCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La municipalidad adopta políticas que garantizan la permanencia del talento humano.	X		X		X		
16	Considera usted que el reconocimiento es una estrategia que permite aumentar el compromiso de los funcionarios municipales.	X		X		X		
17	Los funcionarios se identifican con los objetivos del municipio.	X		X		X		
18	Confía en sus conocimientos y capacidades para laborar y cumplir con las metas y objetivos de la institución	X		X		X		
19	La municipalidad establece procesos adecuados para mejorar las condiciones ambientales y psicológicas	X		X		X		
20	El área administrativa pone en práctica tácticas enfocadas a no dejar ir al mejor talento.	X		X		X		

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Raquel Silva Juárez DNI: 02846914

Especialidad del validador: Docente Investigador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de mayo del 2023


Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

Firma del Experto

ANEXO 5: Confiabilidad de instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE MENTORING

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Total
1	2	5	2	3	3	2	3	1	1	5	1	2	3	1	1	3	5	1	2	1	5	47
2	1	4	2	3	2	1	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	5	2	2	1	5	44
3	2	3	3	4	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	5	1	1	2	5	46
4	2	5	4	3	2	2	4	4	2	3	2	1	3	3	2	2	5	1	2	1	5	53
5	3	5	4	4	4	1	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	5	2	2	3	5	66
6	2	5	4	5	3	3	4	5	4	4	1	3	5	2	4	4	5	4	1	2	5	70
7	1	5	5	3	4	1	4	4	3	5	2	4	4	3	3	5	5	2	4	3	5	70
8	2	4	4	5	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	1	2	5	51
9	1	4	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	4	5	1	3	1	5	48
10	1	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	2	2	2	5	4	3	1	5	68
11	2	5	4	5	3	3	4	2	1	5	1	3	4	4	2	4	5	4	3	3	5	67
12	2	5	5	2	3	1	2	4	2	4	2	2	5	1	1	3	5	1	2	1	4	53
13	2	5	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	4	1	4	5	4	2	1	1	5	53
14	1	3	3	4	4	2	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	5	1	2	1	5	43
15	1	5	4	4	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	5	41
Varianzas	0,356	0,516	1,022	0,729	0,862	0,916	0,960	1,760	0,996	1,182	0,756	0,667	0,907	1,067	1,182	1,467	0,160	1,316	0,800	0,640	0,062	104,356

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k: Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 21

V_i = 18,320

V_t = 104,356

α = **0,866**

ALFA DE CRONBACH EXHORTA

- De

0.60 hacia arriba se aproxima ser confiable.

- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable.

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
1	4	2	3	4	4	5	3	1	2	2	1	1	3	3	3	4	3	5	2	2	57
2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	1	4	2	2	4	5	4	4	2	1	58
3	5	1	2	4	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	49
4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	5	5	4	2	65
5	4	2	3	4	4	4	3	2	1	1	2	4	4	3	3	5	5	5	3	2	64
6	4	2	3	5	5	5	3	4	4	3	1	3	5	3	4	5	5	5	4	2	75
7	2	2	5	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	69
8	3	3	4	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3	1	2	5	3	5	1	1	58
9	2	1	2	4	3	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	5	3	1	1	43
10	4	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	2	4	2	4	5	5	4	2	2	61
11	4	3	4	5	5	5	3	2	1	3	4	3	4	4	2	5	5	5	4	3	74
12	2	2	2	5	3	5	3	3	2	3	2	2	5	1	1	5	3	5	2	2	58
13	4	1	3	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	53
14	4	2	3	4	3	4	3	1	1	2	1	2	3	2	3	4	3	4	2	2	53
15	4	1	4	4	3	5	3	3	2	1	1	1	2	1	2	3	4	4	2	1	51
Varianzas	0,773	0,382	0,782	0,427	0,489	0,427	0,622	1,182	0,667	0,596	0,560	0,773	1,093	0,782	1,093	0,640	0,800	0,382	1,289	0,462	76,293

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 20
 V_i = 14,222
 V_t = 76,293

α = **0,856**

ALFA DE CRONBACH EXHORTA

- De 0.60 hacia arriba se aproxima ser confiable.
- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable.

ANEXO 6: Base de datos de las variables

T R A D O R A B E S	VARIABLE: MENTORING																					VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																											
	D1.APRENDIZAJE CONTINUO							D2. MOTIVACIÓN							D3.PRODUCTIVIDAD							D1.INTEGRACIÓN							D2.DESARROLLO							D3.RETENCIÓN													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20								
1	1	4	1	1	1	1	3	12	3	2	3	3	3	4	2	20	2	3	3	3	3	2	4	20	52	3	2	2	2	5	4	2	20	3	3	3	2	2	3	3	19	2	1	2	4	2	1	12	
2	1	5	1	1	4	1	5	18	1	1	3	3	2	2	2	14	3	3	4	3	3	3	5	24	56	3	2	2	3	4	5	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	2	5	3	3	19
3	3	5	3	4	3	3	4	25	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	4	3	4	3	5	25	72	3	3	4	4	5	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	21	
4	4	5	3	4	4	2	3	25	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	4	3	3	3	4	23	68	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	5	3	3	21	
5	3	5	2	2	2	2	2	18	1	2	3	5	1	2	2	16	3	2	4	4	3	2	4	22	56	3	2	3	2	4	3	3	20	2	2	2	2	2	2	2	14	3	4	3	4	2	2	18	
6	2	4	3	4	4	2	4	23	2	2	4	4	2	2	2	18	4	3	4	4	3	2	4	24	65	2	2	2	2	4	4	3	19	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	4	4	3	3	20
7	4	5	3	3	4	3	4	26	3	3	5	4	4	3	4	26	4	5	5	4	5	3	4	30	82	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	3	25	4	4	4	4	4	3	23	
8	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	5	4	4	4	5	30	85	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	3	3	3	4	4	25	2	4	4	4	3	3	20	
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	5	5	5	5	29	98	5	5	4	4	5	5	4	32	5	4	5	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	30
10	1	5	3	3	3	2	4	21	1	2	4	4	2	1	2	16	2	2	5	3	3	3	5	23	60	4	3	2	2	5	4	3	23	3	3	2	2	2	2	4	3	19	3	5	4	4	3	2	21
11	1	5	1	2	1	1	4	15	2	2	1	2	2	3	1	13	2	2	5	1	1	1	5	17	45	3	1	1	1	1	5	1	13	2	1	1	1	1	2	1	9	1	5	1	5	1	1	14	
12	2	5	2	4	2	2	4	21	4	3	4	4	3	3	2	23	3	4	5	2	3	3	5	25	69	4	3	2	4	4	4	3	24	3	3	2	2	3	4	2	19	2	3	3	5	3	2	18	
13	1	5	4	3	3	3	4	23	3	3	4	3	2	2	2	19	3	3	4	2	2	2	4	20	62	4	2	2	4	4	2	3	21	2	2	2	2	2	2	4	2	16	2	4	4	4	2	2	18
14	3	5	2	3	2	3	3	21	2	2	3	2	2	3	3	17	3	3	5	3	3	2	5	24	62	3	2	2	2	4	5	2	20	2	2	4	2	2	2	4	2	17	2	4	3	4	2	2	19
15	2	5	1	3	2	3	3	19	2	1	3	2	2	1	2	13	3	3	5	3	3	2	5	24	56	3	2	2	2	4	5	2	20	2	2	3	2	2	3	2	16	2	4	3	4	2	3	18	
16	2	1	3	3	3	2	3	17	3	3	4	4	2	2	2	20	3	3	1	3	3	3	1	17	54	3	3	3	2	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	1	4	4	4	20	
17	2	4	2	2	2	2	4	18	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	4	16	48	2	2	2	2	2	4	2	16	2	2	2	2	2	2	14	2	3	3	4	2	2	16		
18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	4	4	3	3	3	3	22	5	3	5	4	3	4	5	29	72	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	4	5	5	26	4	5	4	5	4	4	26	
19	2	5	3	3	2	5	23	1	2	2	4	3	2	2	2	16	2	3	5	3	3	3	3	19	58	2	1	3	1	4	4	3	18	2	2	2	3	2	4	2	17	2	4	3	5	3	2	19	
20	2	5	2	2	3	2	4	20	2	4	2	2	2	2	2	16	4	3	5	3	3	3	5	26	62	4	3	2	3	3	3	20	2	4	2	3	2	2	5	23	1	5	4	5	3	4	22		
21	3	5	1	4	3	3	4	23	1	3	2	2	2	2	2	14	3	4	5	3	3	2	4	24	61	4	2	2	2	2	2	3	17	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14		
22	1	5	1	1	1	1	5	15	1	1	1	3	1	1	1	9	1	1	5	1	1	1	3	13	37	1	1	1	2	3	2	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	5	3	5	1	1	16		
23	4	5	3	4	4	3	4	27	2	2	4	4	2	2	2	18	4	4	4	3	2	2	2	19	64	3	3	3	3	3	2	4	21	2	3	2	2	2	2	15	2	2	4	4	4	2	18		
24	2	1	1	1	2	1	2	10	2	2	1	2	1	1	1	10	1	1	4	2	2	2	1	13	33	1	2	2	2	1	2	1	11	1	1	2	2	1	2	2	11	2	1	2	1	1	1	8	
25	1	5	3	2	2	2	3	18	1	1	5	2	4	2	4	19	2	2	5	2	3	1	5	20	57	2	2	2	2	4	5	3	20	3	2	2	2	2	3	2	16	3	4	2	4	3	3	19	
26	3	5	4	3	5	3	4	27	3	3	4	1	5	4	2	22	2	5	5	4	5	3	5	29	78	3	3	2	2	4	4	3	21	3	4	5	3	5	5	4	29	5	4	5	4	3	4	25	
27	3	1	3	4	4	4	3	22	4	4	3	3	3	5	3	25	2	2	2	2	2	3	2	15	62	2	2	2	2	3	3	2	16	3	2	3	3	3	3	3	20	2	4	2	5	3	3	19	
28	1	2	5	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	5	1	5	5	29	91	1	4	3	3	4	5	5	25	5	4	3	3	5	4	5	29	5	5	4	4	4	27		
29	3	2	3	3	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	4	3	4	3	4	3	3	24	68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	3	24	3	4	3	3	4	3	20	
30	1	5	2	2	2	2	4	18	4	2	4	2	2	3	2	19	3	3	3	3	2	2	1	16	53	2	2	2	4	2	3	2	17	3	2	2	3	2	2	16	3	4	3	4	2	1	17		
31	3	5	5	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	5	3	29	3	4	4	4	5	5	4	29	87	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	5	5	5	33	4	5	5	4	4	2	30		
32	1	5	3	4	2	2	4	21	2	2	4	2	4	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	51	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	
33	1	5	4	1	1	3	5	20	1	1	5	5	1	1	1	15	5	3	5	2	3	2	5	25	60	4	1	1	5	2	4	3	20	2	2	1	1	2	2	4	14	1	4	2	5	3	1	16	
34	3	5	3	3	4	3	5	26	5	3	5	3	3	1	1	21	5	3	5	3	3	3	5	27	74	1	1	3	3	3	4	4	19	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	5	5	3	3	22	
35	1	5	4	2	4	2	4	22	1	2	4	4	1	1	1	14	2	3	5	4	2	4	4	24	60	2	1	1	1	4	4	3	16	2	2	1	1	1	4	2	13	2	5	2	4	2	1	16	
36	2	5	4	3	3	3	4	24	4	3	4	3	4	3	3	24	4	3	5	4	4	4	5	29	77	3	3	2	4	4	5	5	26	4	4	3	3	2	4	4	24	3	4	4	4	3	3	21	
37	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	19	66	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	
38	1	5	3	4	4	4	5	26	5	4	4	5	4	4	4	30	4	3	5	4	5	3	5	29	85	4	5	3	4	5	5	4	30	5	5	3	4	2	2	5	26	5	5	4	5	2	2	23	
39	1	5	3	4	4	4	5	26	5	4	4	5	4	4	4	30	4	3	5	4	5	3	5	29	85	4	5	3</																					

ANEXO 7: Baremación

Likert	Minimo	1
	Máximo	5

Niveles	3
---------	---

		Var. 1	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	V2	Dim.1	Dim.2	Dim.3
Puntaje	N° Preguntas	21	7	7	7	20	7	7	6
	Puntaje Mínimo	21	7	7	7	20	7	7	6
	Puntaje Máximo	105	35	35	35	100	35	35	30
	Rango	85	29	29	29	81	29	29	25
	Intervalo	28.33	9.67	9.67	9.67	27.00	9.67	9.67	8.33
BAREMO	Malo (1)	21	7	7	7	20	7	7	6
		49	16	16	16	46	16	16	14
	Regular (2)	50	17	17	17	47	17	17	15
		77	26	26	26	73	26	26	22
	Bueno (3)	78	27	27	27	74	27	27	23
105		35	35	35	100	35	35	30	

ANEXO 8: Carta de aceptación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Sullana, 10 de Abril del 2023.

OFICIO N° 368-2023/MPS-OGAyF-ORRH

Señorita.
Angie Liset Tello Roa.

Referencia: Expediente N° 010852-2023.

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de expresarle mi cordial saludo en nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sullana; y a la vez hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, de revisado su expediente de la referencia en el que solicita se le brinde las facilidades en el desarrollo de su proyecto de investigación titulado "Mentoring y Gestión de Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Sullana 2023" como estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, al respecto se le comunica que cuenta con la autorización correspondiente para obtener información y aplicación del cuestionario correspondiente a los Trabajadores Administrativos Municipales, así mismo se le indica que para la ejecución de la misma, agradeceré se realice las coordinaciones y /o consultas con la oficina de Recursos Humanos.

Atentamente, cc Archivo.

CPC. Antonio Arambulo Arroyave
Jefe de Oficina de Recursos Humanos

ANEXO 9: Fotos tomadas durante la aplicación de los instrumentos

